

Geschlechtergerechtigkeit in der Lieferkette

Isabell Hensel

2020-06-11T09:00:00

Es sind überwiegend Frauen und Mädchen, die in Ländern wie Bangladesch und Indien als Näher*innen für den hiesigen Textilmarkt produzieren. Von Katastrophen wie der des Rana#Plaza-Komplexes 2013 sind sie unverhältnismäßig oft betroffen. Und es sind Frauen und Mädchen, die die [Hauptlast](#) der Folgen der Covid-19-Pandemie tragen – weil sie in den Zulieferfabriken trotz Infektionsrisiken unzureichend geschützt arbeiten müssen, weil sie im Fall von Krankheit Repressionen ausgesetzt werden, weil sie unzureichend abgesichert sind und weil der wirtschaftliche Druck von Fabrikschließungen und Auftragsstornierungen an sie weitergegeben wird.

Aktuelle Studien für die Textilindustrie legen gravierende Missstände offen: Die in den Fabriken der [asiatischen Textilindustrie](#) beschäftigten, vor allem jungen Frauen sind häufig Angehörige von Minderheiten und arbeiten für wenig Lohn unter prekären, ausbeuterischen Bedingungen. [In ihrer spezifischen Vulnerabilität](#) sind sie oft sexualisierter und geschlechtsbezogener Gewalt – wie Belästigungen, Misshandlungen bis hin zu Vergewaltigungen und Mord – ausgesetzt. Ähnlich sieht es in den osteuropäischen Produktionsstandorten der deutschen Modebranchen aus, wie eine [Studie](#) für die Ukraine, Serbien, Kroatien und Bulgarien zeigt. Die schlecht bezahlte, prekäre, nicht selten informelle Arbeit im Akkord wird überwiegend von Frauen ausgeführt, während Männer die Führungs- und Kontrollpositionen bekleiden. Beleidigungen, Demütigungen, Drohungen am Arbeitsplatz gehören für die Frauen zum Alltag.

Die Studien legen schonungslos offen, dass nationale Arbeitsrechte verletzt werden, nicht wirksam bzw. nicht ausreichend vorhanden sind oder, wie etwa in der Ukraine, [systematisch abgebaut werden](#). Insbesondere Frauen sind rechtswidrigen Arbeitszeit-, Überstunden- und Urlaubsregelungen, Kündigungen sowie dem Missbrauch von Teilzeitverträgen, Verletzungen des Mutterschutzes, ungesetzlichen Lohnzahlungen und Repressionen gegen Gewerkschaftsmitglieder [ausgesetzt](#).

Die Wucht der geschlechterbedingten [strukturellen Benachteiligung wird verstärkt](#) durch die unzureichende Rechtskenntnis der Betroffenen, fehlende Beschäftigungsalternativen und ausbleibende fachliche und familiäre Unterstützung. All dies hindert die [Betroffenen, ihre Rechte geltend machen](#).

Dringlichkeit eines gendersensiblen Lieferkettengesetzes

Die Geschlechtergerechtigkeit in der transnationalen Lieferkette wird regelmäßig auch von grenzüberschreitend produzierenden Unternehmen aus

Deutschland reproduziert. Zwar tragen sie nach den [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte von 2011](#) die Verantwortung für die Einhaltung von Menschenrechten bei Zulieferern in Ländern des globalen Südens. Freiwillige Brancheninitiativen und Gütesiegel haben aber die Situation nicht zum Besseren wenden können. Die im [Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte](#) unspezifisch als „Erwartungshaltung der Bundesregierung“ formulierten Sorgfaltspflichten im Bereich der Menschenrechte für deutsche Unternehmen offenbaren in ihrer Wirkungslosigkeit die Grenzen freiwilliger Instrumente aufs Allerdeutlichste. Die UN#Vertragsentwürfe zu einem [Treaty on Business and Human Rights](#) stocken und für eine europäische Regulierung jenseits der [CSR-Richtlinie](#) gibt es nichts außer einer [vagen Ankündigung](#).

Darum ist es dringlich, [Überlegungen zur Verpflichtung deutscher Unternehmen auf Menschenrechte](#) konkret zu machen und in einem [Lieferkettengesetz](#) einmünden zu lassen, das eine besondere Gendersensibilität aufweist.

Was sind gendersensible Sorgfaltsmaßstäbe?

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte definieren, was menschenrechtliche Sorgfalt ist. Leitprinzip 12 nennt neben der Allgemeine Erklärung der Menschenrechte auch die beiden Menschenrechtspakte der Vereinten Nationen von 1966. In ihnen finden sich u. a. die Gewährleistung einer diskriminierungsfreien Ausübung sozialer Rechte (Art. 2 Abs. 2 IPWSKR), der Gleichberechtigung von Männern und Frauen (Art. 3 IPWSKR), der gleichen Arbeitsbedingungen und des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit (Art. 7(a)(i) IPWSKR), der gewerkschaftlichen Rechte und Streikrechte (Art. 8 IPWSKR) und des besonderen Schutzes von berufstätigen Müttern, Kindern und Jugendlichen (Art. 10 Abs. 2, 3 IPWSKR). Hinzu kommen die acht Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (Übereinkommen zu Zwangs- und Pflichtarbeit, Abschaffung der Zwangsarbeit, Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen, Entgeltgleichheit, Diskriminierungsverbot, Mindestalter, Kinderarbeitsverbot). Zudem wird in einem [Rechtsgutachten zu einem deutschen Lieferkettengesetz](#) zu Recht gefordert, dass weitere Regelungen einbezogen werden sollen, insbesondere, wenn durch die konkreten Umstände der Tätigkeiten spezifisch genderrelevante Menschenrechte gefährdet sind. Zu nennen sind dabei die [Übereinkommen zur Beseitigung rassistischer Diskriminierung \(1965\)](#) und das [Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierungen der Frau \(1979\)](#). Zu nennen ist auch die [Istanbul-Konvention des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt" \(2018\)](#) genauso wie der Diskriminierungsschutz des Art. 14 EMRK.

Das Schutzverständnis könnte unter Bezug auf all diese spezifischen Normen durchaus gendersensibel konzipiert werden. Allerdings ist die Zuschreibung von konkreten Sorgfaltspflichten und damit von Verantwortung entlang der Lieferkette aus Gleichstellungsperspektive doppelt schwierig, weil sowohl gendersensible als auch arbeitsspezifische Maßstäbe transnational und damit grenzüberschreitend bestimmt werden müssen. Dabei kommt es zu Rechtskollisionen zwischen nationalen, internationalen und regionalen Standards

sowie zwischen verschiedenen Regimen, etwa der Politik, der Wirtschaft, der Arbeit, der Körperpolitiken. Diese Spannungslagen werden durch die Verrechtlichung abstrakter Menschenrechtsstandards nicht gelöst, sondern regelmäßig geradezu [verstärkt](#), weil die Anwendung generell-abstrakter Normen auf konkrete Genderprobleme in [Paradoxien der Identitätspolitik](#) führt, die Wendy Brown so prägnant beschrieben hat.

Wie können also Sorgfaltspflichten gestaltet werden, die vergeschlechtlichte Unrechtserfahrungen bei der Arbeit als Menschenrechtsverletzungen anerkennen und sichtbar machen?

Kein universelles Prinzip der Unterdrückung in der Arbeit

Schon in der feministischen Theorie selbst ist umstritten, wie und durch wen gendersensible Menschenrechtsstandards bestimmt werden können. Hinter dem Slogan „[Frauenrechte sind Menschenrechte](#)“, der auch in Abwehr gegen eine kapitalistische Lesart von [Geschlechtergleichheit als „smart economics“](#) propagiert wurde, brodeln heftige Diskussionen.

Eine ältere feministische Strömung baut auf Strategien der Sichtbarmachung von Geschlecht. [Spezifisch weibliche Menschenrechte](#) sollen die geschlechterbezogenen Unrechtserfahrungen von Frauen beseitigen. Dieser Ansatz leidet aber daran, dass Frauen auf eine Opferrolle festgelegt werden und dass Geschlechterdiskriminierung über [zugeschriebene, nur vermeintlich feststehende Geschlechtereigenschaften](#) identifiziert wird. Ziel dieses Ansatzes ist eine Gleichstellungspolitik, die Frauen durch Befähigung und Gleichbehandlung in die globale Wertschöpfungskette integrieren [will](#).

Die geschlechterdifferenzierenden Versuche, Frauenrechte als spezifische, gleichheitsgerichtete Menschenrechte zu begreifen, treffen in der feministischen Theorie selbst auf großen Widerstand. [Feministische Gegenströmungen](#) prangern diesen Ansatz an, weil er nicht nur eine binäre Geschlechterordnung reproduziere, sondern zudem Frauen im globalen Süden als entwicklungsbedürftige Personengruppe darstelle und so an die Ränder der Gesellschaft und des Arbeitsmarktes fessele. Menschenrechte seien nicht nur in vergeschlechtlichte Machtstrukturen eingebettet, sondern auch ein [Projekt weißer, westlicher Frauen](#), die in missionarischer Weise versuchten, durch die Viktimisierung einer „Dritte-Welt-Frau“ ihre Subjektivierungsweisen und Geschlechterkonstruktionen „aufzustülpen“. Es werde vermeintlichen Opfern im globalen Süden eine unterentwickelte, patriarchale Geschlechterordnung unterstellt und die eigene als überlegene, „zivilisierte“, moderne Geschlechterordnung [universalisiert](#). Eine postkoloniale Perspektive richte sich daher gegen einen [„embedded feminism“](#), der „Interventionen“ wie Entwicklungsprogramme oder die Einführung von Gender-Mainstreaming mit Frauenrechten legitimiere. Deren transnationale Übersetzung müsse ins Leere laufen und bestehende Machtstrukturen festigen, weil sie unhinterfragt blieben.

Die Produktions- und Arbeitsbedingungen sowie die vorherrschenden Geschlechterordnungen sind in transnationalen Wertschöpfungssystemen auf besondere Art und Weise mit anderen Herrschaftsregimes wie Arbeitsmarkt, Bildung, Religion, Familie, Politik, etc. verwoben. Geschlechterrollen in der Arbeit werden in diesen machtvollen Wechselwirkungen erzeugt, wenn es etwa Teilnahmebeschränkungen am öffentlichen Raum gibt, Care-Pflichten einseitig verteilt, Ressourcen von Männern kontrolliert werden und sexuelle Kriminalität als Privatangelegenheit betrachtet wird. Die zentrale Frage ist, wo und wer zur Auflösung dieser Konflikte, die als Arbeitsrechtsproblem nur unzureichend beschrieben sind, berufen ist. Die Herausforderung ist, wie die [intersektionalen](#) (d.h. verschiedene persönliche Merkmale und sozietale Dominanzlinien miteinander verschränkenden) Unrechtserfahrungen, Formen der Geschlechterunterdrückung und die zugrundeliegenden Herrschaftsstrukturen erfasst werden können, ohne dabei stigmatisierende Typen bzw. Gruppen von Verletzten zu bilden.

Private Standardsetzung gendersensibler Arbeitsbedingungen?

Die Initiativen zu einem Lieferkettengesetz setzen hier bei den Unternehmen an. Sie werden aufgefordert, interne Sorgfaltsmaßstäbe festzulegen. Die [diskutierten](#) Dokumentationspflichten, Berichts-, Risikoanalyse- und Ermittlungspflichten und Initiativen zu geeigneten Präventions- und Abhilfemaßnahmen dienen der Konkretisierung der abstrakt bleibenden Menschenrechtspflichten. Dabei scheint es mehr als fraglich, ob die Unternehmen dabei die vorgefundenen Arbeitskonflikte unter Berücksichtigung der komplexen gesellschaftlichen Verwebungen lösen können oder ob ein solch horizontaler Ansatz die Geschlechterungerechtigkeiten in der transnationalen Lieferkette nicht sogar verschärft. Diese Gefahr besteht, weil den Unternehmen etwa im Rahmen der Risikoprüfung Definitions- und Auslegungsspielräume eröffnet werden, über die sie indirekt Schutzstandards festlegen.

Gerade an dieser Definitionsmacht wird virulent, dass Menschenrechte in Machtprozesse und Subjektivierungsweisen verwoben sind. Dabei ist die nicht zu unterschätzende standardbildende Wirkung dieser Prozesse gerahmt durch wirtschaftliche Effizienz- und Machbarkeitslogiken.

Insofern ist es richtig, wenn unter der Formel „[Solidarity First – Labor Rights Are Not the Same as Human Rights](#)“ auf die Nichtidentität (individueller) Menschenrechte und (kollektiver) Arbeitsrechte gepocht und eine fehlende Kollektivdimension des Menschenrechtsdiskurses angemahnt wird. Denn um auf die Probleme der Machtasymmetrie in der Standarddefinition und -durchsetzung adäquat zu reagieren, darf bei der Generierung unternehmensbezogener Sorgfaltspflichten nicht allein auf individuelle Rechtsdurchsetzung abgestellt werden. Noch dringlicher als im staatsgerichteten Menschenrechtsdiskurs, [in dem – wie Christoph Menke zurecht betont – die in den Subjektivrechten generell angelegte Privatisierung des Öffentlichen durchaus auch problematisch ist](#), setzt eine sozial verantwortliche

Gestaltung des Arbeits- und Wirtschaftslebens die Einbeziehung von Kollektiv- und Gegenrechten voraus.

Grenzen der Sichtbarkeit

Der Einbau alternativer Kollektiver Rechte zur Ergänzung individueller Rechtspositionen wird umso wichtiger, wenn geschlechtsbezogene Gefährdungen in der Lieferkette unsichtbar bleiben und so zu einem an der Oberfläche bleibenden Mindestschutz zu verkommen drohen.

Strukturelle Diskriminierungsrisiken bleiben oft im Verborgenen, weil sie schon so in den Arbeitsalltag eingeschrieben sind, dass sie als „normal“ wahrgenommen werden. Das gilt selbst für Fälle geschlechtsbezogener Gewalt, wie eine [Studie der asiatischen Textilindustrie](#) offenlegt. Nur 30 Prozent der Fälle geschlechtsbezogener Gewalt wurden laut Studie tatsächlich gemeldet. Nur wenige der befragten Frauen (und noch weniger Männer) hätten eine Vorstellung davon, welche Verhaltensweisen in den Bereich der geschlechtsbezogenen Gewalt fallen und welche Rechte damit verbunden sind. Zudem sei geschlechtsbezogene Gewalt ein Tabuthema, weshalb nur wenige überhaupt von ihren Erfahrungen berichten. Auch die Machtungleichheiten zwischen Männern und Frauen in den Fabriken würden es erschweren, Vorfälle offiziell zu melden. Denn es drohten Vergeltungsmaßnahmen, wie die Zuteilung schwerer Arbeiten, Schuldzuweisungen an die Opfer oder Kündigung.

Dieselbe Studie zeigt, dass Vorfälle geschlechtsbezogener Gewalt auch seitens des Fabrikmanagements mangels geeigneter und verlässlicher Beschwerdemechanismen oft nicht gesehen, selten dokumentiert oder sogar verborgen werden, aus Angst, dass einkaufende Unternehmen die Geschäftsbeziehungen beenden. Außerdem werden Fälle geschlechtsbezogener Gewalt nicht immer von der Polizei aufgenommen und in den seltensten Fällen strafrechtlich verfolgt. Das [liegt auch](#) an einer mangelnden gendersensiblen Perspektive der Ermittlungsbehörden hinsichtlich der Methoden der Beweissammlung, Identifizierung und Charakterisierung der Opfer, ebenso wie an einer eingeschränkten Expertise des juristischen Personals vor Ort, an Vorurteilen, Geschlechterstereotypen und Stigmatisierungen, die den juristischen Prozess beeinflussen.

Diese Sichtbarkeitsprobleme lassen auch an der Wirksamkeit der im Rahmen eines Lieferkettengesetzes vorgesehenen Sozialaudits [zweifeln](#). Die zu diskutierende Frage ist, wie Methoden und Bedingungen für ein „unabhängiges“ Gender-Auditing aussehen müssten, gerade wenn diese Überprüfungen an private Zertifizierungsdienstleister vergeben werden, [die schon an technischen Prüfkatalogen scheitern](#).

Aber wie könnten Sorgfaltspflichten auf die konkreten Unrechtserfahrungen angepasst werden? Ist der Einbau widerständiger Strukturen realistisch, die eine Dominanz bestimmter regionaler oder funktionaler Werteordnungen verhindern und stattdessen an den konkreten Bedürfnissen der Frauen vor Ort ansetzen?

Stärkung widerständiger Strukturen vor Ort

Hier liegt das große Potential eines auf regulierte Selbstregulierung setzenden Lieferkettengesetzes. Denn es kann eine [gesellschaftliche Konstitutionalisierung](#) – verstanden als horizontaler, reflexiver Verfassungsprozess jenseits der Nationalstaaten – dann wirksam vorantreiben, wenn es die Prüfverfahren nicht allein privaten Unternehmen überlässt, sondern [über das Recht hinaus](#) an die Betroffenen rückbindet – und damit hinreichend konkret und verbindlich macht. Damit könnte eine Selbstbindung privater Unternehmen angestoßen werden, die weit mehr als freiwillige CSR-Politiken zur Wirksamkeit sozialer Normen beiträgt. Ein solcher prozeduraler und reflexiver Menschenrechtsschutz schreibt keine starren Subjektpositionen vor, sondern stellt um von einem System der Fürsorge auf Kollisionen, Differenzen, Freiräume, Eigenrechte.

Der Fokus eines gendersensiblen Lieferkettengesetzes müsste auf der Ausgestaltung dieser Ermittlungsprozeduren liegen. Es müsste Diskussionen über Geschlechterverständnisse provozieren und den Betroffenen Räume eröffnen, in denen sie ihre Verletzung selbst benennen können. Nur in solchen transnationalen und lokalen Aushandlungsräumen können Zusammenhänge zwischen Arbeit, Gender, Leben, Gesellschaft erfasst und etwa die widerstreitenden Geschlechterrollen bei Care Work und die besonderen Bedarfe herausgearbeitet werden. So verstandene Gleichstellungsrechte sind vor allem Beteiligungs- und Interventionsrechte – wie etwa Anreizmechanismen, Vorfälle zu melden – , die Eigenrechte der Differenz und Selbstbenennung einfordern und sich gegen ihre Verletzung durch Festschreibung und Benennung richten.

Sanktionen und individuelle Klagemöglichkeiten sind geeignet, Druck auf die Sicherung dieser Aushandlungsräume zu erzeugen, können aber wegen oben skizzierter Durchsetzungshürden nur ein Pfeiler sein. Bei dieser Form der Rechtsmobilisierung käme den globalen, lokalen Gewerkschaften, NGOs und Frauenorganisationen eine Schlüsselrolle [zu](#). Deren Rechte müssten dringend ausgebaut und garantiert werden, um widerständige Strukturen vor Ort zu sichern. Sie sollen nicht mehr Gleichgewichte, sondern Gegengewichte im Diskurs sichern. Auch das wäre ein Haftungsmaßstab für deutsche Unternehmen.

